

نصایح بابای دارا قبل از این که کارمندی را رها کنید

ده درس عملی برای هر کارفرمایی که بخواهد کسب و کار
میلیونی خود را به وجود آورد

از سری کتاب‌های «بابای دارا، بابای ندار» پرفروش‌ترین کتاب منتخب

روزنامه نیویورک تایمز

نوشته ی

رابرت. ت. کیوساکی همراه با شارون ل. لکتر

ترجمه ی

فرهاد علی نژاد و مهران تاج‌الدین

بازبینی و ویرایش:

علی محمد نجاتی - بهمن کلانتری

نشر روزنگار

Kiyosaki, Robert T

کیوساکی، رابرت، ۱۹۴۷-م

نصایح بابای دارا قبل از این که کارمندی را رها کنید/ رابرت کیوساکی، شارون لکتر. مترجم
فرهاد علی نژاد. مهران تاج الدین. تهران: روزنگار، ۱۳۸۴. ۳۹۹ ص: مصور. جدول.

ISBN: 964-5869-50-1

فهرست‌نویسی بر اساس اطلاعات فیپا.

عنوان اصلی

Rich dad's before you quit your job: 10 Real- Life Lessons every
Entrepreneur Should Know about Building a Multimillion-dollar
Business, c2005.

شرکت های اقتصادی جدید ۲. کارآفرینی. الف. لکتر، شارون. Lechter, Sharon L. ب.

تاج الدین مهران، مترجم، ج. علی نژاد، فرهاد، مترجم. د. عنوان

۱۳۸۴

۶۵۸/۱۱

HD ۶۲/۵/۱ ک ۹۴

م ۸۴-۳۰۶۲۰

کتابخانه ملی ایران

ruznegar@yahoo.com

تلفن، دورنگار: ۸۸۶۹۶۹۴۹

نصایح بابای دارا قبل از این که کارمندی را رها کنید

رابرت کیوساکی

مترجمان: فرهاد علی نژاد، مهران تاج الدین

چاپ اول: تهران ۱۳۸۴

شمارگان: ۵۰۰۰

ناظر چاپ: عمید روبیاتی

چاپ: گنجینه/الیتوگرافی: نظر

ISBN: 964-5869-50-1

شابک: ۹۶۴-۵۸۶۹-۵۰-۱

کلیه حقوق متعلق به نشر روزنگار است و نقل از کتاب فقط با ذکر منبع مجاز است

فهرست مطالب

۵.....	مقدمه
۴۱.....	موفقیت کسب و کار قبل از شروع آن محقق می‌شود
۴۳.....	تفاوت بین کارمند و کارفرما چیست؟
۷۷.....	هرچه احمق و احمق تر، پول دار و پول دار تر!
۱۱۷.....	چرا کار رایگان؟
۱۴۹.....	خبره‌های بازاری در مقابل خبره‌های تحصیل کرده
۱۸۳.....	پول حرف اول را می‌زند
۲۲۵.....	سه نوع پول
۲۶۳.....	چه‌طور کسب و کار کوچک را به تجارت بزرگ تبدیل کنیم؟
۲۹۹.....	وظیفه رهبر تجاری چیست؟
۳۳۹.....	چگونه مشتریان مناسبی پیدا کنیم
۳۷۹.....	خلاصه

این کتاب را تقدیم می‌کنیم به

مادران و پدرانمان

که قبل از بابای دارا به ما آموختند:

«بازنده‌ها وقتی شکست می‌خورند، کنار می‌کشند؛ و برنده‌ها تا زمان

پیروزی شکست می‌خورند.»

و بر خود می‌دانیم:

سپاس از جناب آقای دکتر قدیمی مدیر عامل شرکت فرانشر و جناب آقای اسلامی ناشر انتشارات روزنگار که بزرگوارانه ما را در پیمودن اولین قدم راهنما بودند. همچنین سپاس فراوان داریم از آقایان نجاتی و کلاستری که خامی ما را پختند و زحمت بازخوانی و ویراستاری کتاب را بر عهده گرفتند.

از دوستان عزیزمان آقایان مهدی عسگری و حامد سرپولکی و خانم‌ها مهدیه رهبان و لیلا یارمحمدی که در آماده کردن کتاب ما را یاری دادند سپاسگزاریم.

و در نهایت می‌پذیریم که علی‌رغم تلاش‌های انجام شده معایبی در کتاب باقی است که تقاضا نمودیم آنها را با ما در میان بگذارید.

لطفاً نظرات خود را با عنوان Rich Dad به آدرس‌های زیر ارسال

نمایید.

farhadalinezhad@yahoo.com

mehrantajeddin@yahoo.com

مقدمه

وجوه تمایز یک کارفرما با دیگران چیست؟

یکی از ترسناک‌ترین روزهای زندگی من، زمانی بود که شغلم را ترک کردم و رسماً برای خودم یک کارفرما شدم. آن روز می‌دانستم که از آن پس، دیگر از فیش حقوقی ثابت، بیمه درمانی و بازنشستگی خبری نخواهد بود. دیگر مرخصی استعلاجی، تعطیلات و مرخصی‌های با حقوق در بین نخواهد بود. از آن روز درآمد ماهیانه من به صفر می‌رسید و ترس نداشتن یک حقوق ثابت، وحشتناک‌ترین حسی بود که تا آن زمان تجربه می‌کردم. از همه بدتر، این که نمی‌دانستم چقدر طول خواهد کشید تا بار دیگر برای خودم درآمد ثابتی دست و پا کنم. چنین فرایندی ممکن بود سال‌ها به طول انجامد. در واقع در آن لحظه که من کارم را برای ایجاد تجارتی برای خودم، ترک کردم، به علت واقعی ترسی که کارمندان را از تلاش برای تبدیل شدن به یک کارفرما باز می‌دارد، پی بردم. برخی از آن دلایل، از جمله این‌ها بودند: ترس از بی‌پولی، ترس از نداشتن درآمد تضمین شده مستمر و فیش حقوقی ثابت و...

واقعیت این است که عده کمی از مردم می‌توانند بدون پول مدت زیادی را سپری کنند. کارفرمایان، آدم‌های متفاوتی هستند، یکی از وجوه تفاوت آن‌ها با دیگران در این است که می‌توانند با بی‌پولی به شکلی عاقلانه و همراه با درایت

۶ نصاب بابای دارا قبل از این که کارمندی را رها کنید

مواجه شوند.

در آن ایام، به عنوان یک کارفرما، هزینه‌های من بسیار زیادتر شده بود. چون ناگزیر بودم یک دفتر کار اجاره کنم که جای پارک اتوموبیل^۱، یک میز، روشنایی کافی، یک خط تلفن و لوازم اولیه‌ای از این دست را داشته باشد. می‌بایست هزینه مسافرت‌ها، کرایه هتل‌ها، کرایه تاکسی، پول غذا و تهیه کپی‌ها را هم می‌پرداختم. همین طور، باید هزینه‌هایی مانند مخارج تهیه لوازم تحریر و قفسه‌های مورد نیاز، مجوزهای قانونی و مرسولات پستی، بروشورها و سایر لوازم و حتی پول قهوه برای دفتر کار را پرداخت می‌کردم. همچنین می‌بایست یک منشی، یک حسابدار، یک وکیل، یک دفتردار، یک مأمور بیمه تجاری و حتی یک نفر برای خدمات و نظافت استخدام می‌کردم. این‌ها همه مخارجی بود که پیش از این، همه آن‌ها را، کار فرمای من می‌پرداخت.

آن زمان تازه می‌فهمیدم که استخدام کسی مثل من، به عنوان کارمند، واقعاً چقدر گران تمام می‌شود. متوجه شدم که کارمندان، بسیار بیشتر از تعداد دلارهایی که در فیش حقوقی آن‌ها نوشته شده است، هزینه‌زا هستند.

به همین دلیل، می‌توان گفت که یکی دیگر از تفاوت‌های عمده‌ی کارمندان و کارفرمایان آن است که کارفرمایان باید روش صحیح خرج کردن پول را بلد باشند، حتی اگر پولی در بساط نداشته باشند.

شروع یک زندگی جدید

روزی که رسماً به عنوان کارمند، شرکت محل کارم را ترک کردم، در «سن خوان پرتوریکو»^۲ بودم. آن روز، یکی از روزهای ماه ژوئن سال ۱۹۷۸ بود. من

۱. در شهرهای بزرگ آمریکا اتفاق می‌افتد که برای جای پارک اتوموبیل، هزینه‌ای به اندازه یک دفتر کار پرداخت شود. (م)

در جشنی که در کلوپ سرپرستان مؤسسه زیراکس^۱ در «پرتوریکو» برگزار شده بود، شرکت کرده بودم. آن جشن برای معرفی افراد موفق و برجسته شرکت ترتیب داده شده بود. این آدم‌ها، از سراسر جهان به این جا آمده بودند تا رسماً به عنوان نمونه‌ی افراد موفق معرفی شوند. این مراسم، یک رویداد مهم به شمار می‌رفت. شکوهی در آن محفل بود که همیشه به یاد خواهم داشت. نمی‌توانستم باور کنم که چه‌طور شرکت زیراکس آن همه پول را برای معرفی بازاریابان موفق خود خرج کرده است.

با وجود آن که من در یک جشن حضور داشتم، اما لحظات سختی را سپری می‌کردم. در تمام آن سه روزی که مراسم جریان داشت تمام فکر و ذکر من درگیر تصمیمی بود که اخیراً اتخاذ کرده بودم. تصمیم به ترک کارم، از دست دادن فیش حقوقی ثابت و پشت پا زدن به آسایش خاطر ناشی از کار در شرکت. می‌دانستم وقتی که جشن در «سن خوان»^۲ به پایان برسد، من باید به تنهایی، روی پای خود بایستم. من دیگر تصمیم نداشتm به سر کار خود، در دفتر شعبه «هونولولو»^۳ی شرکت زیراکس بازگردم.

وقتی جشن تمام شد و «سن خوان» را ترک کردم، هواپیمای ما دچار نقص فنی شد. در لحظه فرود در میامی، خلبان به ما گفت که آرامش خود را حفظ کنیم، سر خود را بپوشانیم و برای یک حادثه احتمالی آماده باشیم. من از قبل به اندازه کافی، احساس بدی نسبت به اولین روز کارفرما بودنم داشتم، ولی حالا می‌بایست بدتر از همه، خود را برای مرگ حاضر می‌کردم! اولین روز من به عنوان کارفرما، شروع خیلی خوبی نداشت.

هواپیما دچار حادثه نشد و من از میامی تا شیکاگو هم پرواز کردم. جایی که قرار بود درباره خط تولید کیف‌های نایلونی‌ام با یکی از مشتریانم صحبت کنم. من به «شیکاگو مرکانتایل مارت»^۳ هم دیر رسیدم. چرا که پرواز تاخیر

1. Xerox

2. Honolulu

3. Chicago Mercantile mart

۸ نصایح بابای دارا قبل از این که کارمندی را رها کنید

داشت و به این ترتیب، مشتری‌ای که قرار بود ببینم آن جا را ترک کرده بود. او یک مأمور خرید از طرف یک فروشگاه زنجیره‌ای بزرگ بود. این جا بود که بار دیگر با خودم فکر کردم: «به عنوان یک کارفرما، قطعاً این روش مناسبی برای شروع کار تازه‌ام نیست. اگر این فروش را انجام ندهم درآمدی برای تجارت و در نتیجه، فیش حقوقی‌ای برای خودم و غذایی برای خوردن وجود نخواهد داشت.» و از آن جا که از خوردن لذت می‌برم، فکر نداشتن غذایی برای خوردن، مرا بیش از هر چیزی آزار می‌داد.

آیا بعضی از مردم ذاتاً کارفرما به دنیا می‌آیند؟

«آیا افراد ذاتاً کارفرما به دنیا می‌آیند یا برای کارفرما شدن تعلیم می‌بینند؟» وقتی که از بابای دارای خود این سؤال قدیمی را پرسیدم، در جواب گفت: «پرسیدن این سؤال که آیا افراد کارفرما هستند و یا برای این کار تعلیم می‌بینند، بی‌معنی است. مثل آن است که بپرسیم آیا افراد ذاتاً کارمند هستند، یا برای کارمند شدن تعلیم دیده‌اند؟»

او در ادامه گفت: «مردم آموزش‌پذیرند. آن‌ها می‌توانند برای کارفرما یا کارمند شدن آموزش ببینند. تعداد کارمندان به این دلیل بیشتر از کارفرمایان است که مدارس ما به جوانان کارمند شدن را آموزش می‌دهند. هم‌چنین به این دلیل، که بسیاری از پدرها و مادرها به فرزندان‌شان می‌گویند: «به مدرسه برو تا کار خوبی پیدا کنی.» من هنوز والدینی را ندیده‌ام که بگویند: «به مدرسه برو تا کارفرما شوی.»

«کارمند» پدیده‌ای جدید است

شغل کارمندی تقریباً یک پدیده جدید است. در دوران فتودالیسم، بیشتر انسان‌ها کارفرما بودند. بسیاری از آن‌ها کشاورزانی بودند که روی زمین پادشاهان کار می‌کردند. آن‌ها هیچ فیش حقوقی از جانب پادشاه دریافت

نمی‌کردند. در واقع، جریان برعکس بود. کشاورزان برای کار بر روی زمین به پادشاه مالیات هم می‌دادند. در این میان، گروه‌هایی که در زمره کشاورزان نبودند، معامله‌گرانی به شمار می‌رفتند که می‌توان آن‌ها را کارفرمایان یک تجارت کوچک قلمداد کرد. قصابان، نانوايان و شعمدان سازها، از جمله این گروه‌ها بودند. نام فامیلی این آدم‌ها معمولاً نشان دهنده حرفه آن‌ها بود. کسانی که امروزه Smith نام دارند به این دلیل این نام را دارند که ریشه و تبار آن‌ها به دهکده Black Smith باز می‌گردد. آن‌هایی که Baker نامیده می‌شوند، صاحبان نانوايي‌ها بوده‌اند، کسانی که اسم آن‌ها Farmer است به خاطر آن که شغل خانواده‌شان کشاورزی بوده به این عنوان شناخته می‌شوند.

به هر حال همه این انسان‌ها کارفرما بودند نه کارمند. بسیاری از کودکانی که در خانواده‌های کارفرمایی بزرگ شده‌اند به پیروی از شغل والدین‌شان کارفرما شدند. بنابراین باز هم باید گفت که مسأله اصلی همان آموزش است.

در زمان انقلاب صنعتی نیاز به کارمندا افزایش یافت. به همین دلیل دولت، آموزش دسته جمعی را آغاز کرد و نظام پروسی^۱ را بنیاد نهاد. به همین دلیل است که امروزه اغلب سیستم‌های مدارس غربی در دنیا به این شکل است. وقتی فلسفه‌ای را که عقبه نظام پروسی را تشکیل می‌دهد، بررسی می‌کنیم، درمی‌یابیم که هدف اصلی این نظام اجتماعی، به وجود آوردن سربازها و کارمندان بوده است... یعنی افرادی که از دستورها و فرمان‌ها پیروی کنند و آنچه را که به آن‌ها امر می‌شود، انجام دهند. سیستم آموزشی پروسی یک سیستم عالی برای تولید عمده «کارمند» بوده است. می‌بینیم که باز هم مسأله اصلی همان آموزش است.

مشهورترین کارفرمایان

ممکن است شما هم متوجه شده باشید که بسیاری از کارفرمایان مشهور حتی

۱۰ نصایح بابای دارا قبل از این که کارمندی را رها کنید

مدرسه را تمام نکرده‌اند. از جمله این کارفرمایان می‌توان به این افراد اشاره کرد: توماس ادیسون، مؤسس شرکت جنرال الکتریک. هنری فورد، مؤسس شرکت «فورد، موتورز»، بیل گیتس مؤسس مایکروسافت. ریچارد برنسن، مؤسس شرکت ویرجین^۱. مایکل دل، مؤسس شرکت کامپیوتری دل^۲. استیون جابز، مؤسس شرکت کامپیوتری آپل^۳ و پیکسار^۴ و تد ترنر، مؤسس سی. ان. ان. البته بدیهی است، کارفرمایان دیگری هم هستند که دوره مدرسه عالی را گذرانده اند، اما در مقایسه با این‌ها از شهرت کمتری برخوردارند.

تبدیل شدن از کارمند به کارفرما

من می‌دانم که ذاتاً یک کارفرما متولد نشده‌ام. می‌بایست یاد می‌گرفتم. بابای دارا مرا در مسیری قرار داد که از کارمندی شروع می‌شد و نهایتاً به کارفرما شدن ختم می‌گردید. برای من این یک فرآیند ساده نبود. چیزهای بسیاری وجود داشتند که می‌بایست فراموش می‌کردم تا بتوانم درس‌هایی را که او سعی می‌کرد به من یاد بدهد، درک کنم.

قبول کردن گفته‌های بابای دارا برایم مشکل بود، زیرا آن‌ها دقیقاً با آن چه که «بابای ندارم» به من یاد داده بود، در تضاد بودند. هر بار که بابای دارا در مورد کارفرما بودن صحبت می‌کرد، از «آزادی» حرف می‌زد. هر بار که بابای ندارم به من می‌گفت که به مدرسه بروم تا شغلی پیدا کنم، در مورد «امنیت» صحبت می‌کرد. این دو فلسفه متضاد در ذهن من در تلاقی بودند و مرا گیج می‌کردند.

سرانجام در مورد تفاوت این دو فلسفه از بابای دارا پرسیدم: «آیا آزادی و امنیت هر دو موضوع واحدی به شمار نمی‌روند؟»

-
1. Virgin
 2. Dell
 3. Apple
 4. Pixar

او با لبخند جواب داد: «آزادی و امنیت یکی نیستند، در واقع آن‌ها در تضاد با هم قرار دارند. هر چه بیشتر به دنبال امنیت باشیم آزادی فردی را بیشتر از دست می‌دهیم. زندانیان از جمله کسانی هستند که بیشترین امنیت را دارند. به همین دلیل است که به آن «حداکثر امنیت» می‌گویند.»

او در ادامه گفت: «اگر طالب آزادی هستی باید از امنیت صرف نظر کنی. کارمندان امنیت می‌خواهند و کارفرمایان به دنبال آزادی هستند. حال سؤال این است که آیا هر کسی می‌تواند یک کارفرما بشود؟ جواب من این است: «بله، چنین چیزی با تغییر در فلسفه و نگرش فرد، آغاز می‌شود. چنین چیزی با میل به آزادی بیشتر به جای گرایش به امنیت شروع می‌شود.»

از کرم ابریشم تا پروانه

همه می‌دانیم که کرم ابریشم به دور خود پیله می‌تند تا این که یک روز به شکل پروانه پدیدار می‌شود. این تغییر بسیار چشم‌گیر است و با تعبیر دگردیسی از آن نام برده می‌شود. تعریف دیگر دگردیسی: تغییر بنیادی در ویژگی‌ها فردی و شخصیتی است. این کتاب در مورد دگردیسی مشابهی است. یعنی درمورد تحولاتی است که یک فرد در فرایند تغییر از کارمندی به کارفرمایی با آن‌ها مواجهه می‌شود.

در حالی که بسیاری از آدم‌ها رویای رها کردن شغل‌شان را در سر می‌پرورانند و می‌خواهند کار مخصوص و متعلق به خود را شروع کنند، تنها عده اندکی واقعاً این رؤیا را عملی می‌کنند. چرا؟ برای این که گذار از کارمندی به کارفرمایی چیزی فراتر از تغییر شغل است. این فرایند، یک دگردیسی کامل است.

کتاب‌هایی که غیر کارفرمایان درباره کارفرمایان نوشته‌اند

طی سالیان دراز، من کتاب‌های بسیاری در مورد کارفرمایان و در زمینه موضوع «کارفرمایی» خوانده‌ام. من زندگی کارفرمایانی همچون، توماس ادیسون، بیل گیتس، ریچارد برانسون و هنری فورد را مطالعه کرده‌ام. همچنین کتاب‌های متعددی را خوانده‌ام که در زمینه رویکردهای گوناگون کارفرمایی است. در این باره که: چه چیزی موجب برتری تعدادی از کارفرمایان نسبت به بقیه شده است. در هر کتابی، چه خوب و چه بد، تاحدی اطلاعات و ایده‌های بسیار ارزشمند، یافته‌ام که مرا در تلاش برای کارفرمای بهتر شدن یاری داده‌اند.

با نگاه به کتاب‌هایی که خوانده‌ام، متوجه می‌شوم که آن‌ها به دو دسته عمده تقسیم می‌شوند: کتاب‌هایی که توسط کارفرمایان نوشته شده‌اند و کتاب‌هایی که توسط غیر کارفرمایان به رشته تحریر در آمده‌اند.

اغلب کتاب‌ها توسط غیر کارفرمایانی چون نویسندگان حرفه‌ای، روزنامه‌نگاران و یا استادان دانشگاه، به رشته تحریر در آمده‌اند.

با این که من از هر کتابی که خوانده‌ام، صرف نظر از این که نویسنده آن چه کسی بوده، نکته مهمی به دست آورده‌ام، اما با این حال متوجه این نکته شده‌ام که در این کتاب‌ها، عموماً چیزی از قلم افتاده است. در واقع چیزی که می‌توان از آن با عبارت‌هایی مثل: «تیشه در ریشه زدن» و «خنجر از پشت زدن» یاد کرد. اشتباهات و داستان‌های وحشتناکی که تقریباً هر کارفرمایی می‌توانست ناخواسته در معرض آن قرار بگیرد.

بسیاری از کتاب‌ها تصویر کارفرما را به شکل یک انسان باهوش، فهمیده و خونسرد در عالم تجارت ترسیم می‌کنند، انسانی که هر مشکلی را به آسانی برطرف می‌نماید. در کتاب‌هایی که در مورد کارفرمایان مشهور نوشته شده این طور جلوه شده است که گویا آن‌ها ذاتاً کارفرما به دنیا می‌آیند و برای به کرسی نشاندن این باور، تاکید زیادی هم در این کتاب‌ها شده است. از نظر نویسندگان

این کتاب‌ها، درست همان‌طور که ورزشکارانی ذاتی وجود دارند، کارفرمایانی هم هستند که ذاتاً کارفرما به شمار می‌روند. بسیاری از این کتاب‌ها در مورد چنین کارفرمایانی نوشته شده است.

کتاب‌های تألیف شده به وسیله استادان دانشگاه کمی متفاوت است. استادان دانشگاه تمایل دارند موضوع را تا حد امکان به اجزای ریز آن تقسیم کنند و تنها حقایق یا یافته‌های پایدار و مسجل را بیان نمایند. خواندن این گونه کتاب‌های تخصصی برایم مشکل است، چون این نوشته‌ها اغلب خسته کننده‌اند و هیچ کلیتی را ارائه نمی‌کنند. بلکه فقط اجزایی بدون ارتباط با هم باقی می‌مانند.

چرا این کتاب متفاوت است؟

این کتاب در مورد کارفرما بودن است و توسط یک کارفرما نوشته شده است. کارفرمایی که فراز و نشیب‌ها و شکست‌ها و پیروزی‌های جهان تجارت را به گونه‌ای ملموس تجربه کرده است.

امروز شرکت «بابای دارا»، تجارت بین‌المللی محصولاتی را در دست دارد که خدمات آن در قلمرو چهل و چهار زبان دنیا ارائه شده و در بیش از هشتاد کشور دنیا به فروش می‌رسد. اما همه این‌ها از شرکتی شروع شد که من و همسرم کیم^۱ به همراهی شارون لچر^۲ آن را بنیان نهادیم.

ماجرا در سال ۱۹۹۷ از مهمانی شامی که شارون ترتیب داده بود، آغاز شد. سرمایه‌گذاری اولیه ما ۱۵۰۰ دلار بود اما مدتی نگذشت که کتاب اول ما، «بابای دارا، بابای ندار»، توانست به مدت چهار سال و نیم در لیست پرفروش‌ترین کتاب‌های روزنامه نیویورک تایمز باقی بماند که تنها سه کتاب دیگر، به چنین جایگاهی دست یافتند. شاید هم اکنون که شما این کتاب را

1. Kim

2. Sharon Lechter

می‌خوانید، هنوز هم در این لیست مذکور باقی باشد.

ما نمی‌گوییم که خیلی در تجارت باهوشیم، که البته چنین نیستیم. ما به جای آن که به شما بگوییم چه‌طور هوشمندانه به فروشی بالا دست یافتیم و میلیون‌ها دلار به دست آوردیم، فقط ترجیح دادیم کتابی متفاوت درباره کارفرما بودن بنویسیم. فکر کردیم، شما را از این که چه‌طور چاله‌های عمیق را کندیم، درون آن‌ها افتادیم و سرانجام راهی برای خارج شدن از آن‌ها یافتیم، مطلع کنیم. اعتقاد ما بر این است که به جای آن که در مورد تمامی ابعاد موفقیت‌های مان صحبت کنیم، از شکست‌های ما مطالب بیشتری یاد می‌گیرید.

چرا درباره شکست‌ها می‌نویسیم؟

بسیاری از مردم به این دلیل کارفرما نمی‌شوند که از شکست می‌ترسند. با نوشتن در مورد چیزی که بسیاری از مردم از آن می‌ترسند، امیدواریم اگر شما هم می‌خواهید کارفرما شوید، بتوانید بهتر تصمیم بگیرید. قصد ما ترساندن شما نیست بلکه هدف، نمایاندن جهانی ملموس با فراز و نشیب‌های واقعی است که راه کارفرما شدن را به شما نشان می‌دهد.

دلیل دیگری که در مورد شکست‌ها می‌نویسیم، این است که انسان‌ها طوری خلق شده‌اند که از اشتباه کردن تجربه می‌آموزند. ما راه رفتن را با زمین خوردن آغاز کردیم و سپس دوباره سعی کردیم. دوچرخه سواری را با زمین خوردن شروع کردیم، سپس دوباره تلاش کردیم. اگر خطر زمین خوردن را به جان نمی‌خردیم بقیه عمرمان را مانند کرم‌ها بر روی زمین می‌خزیدیم.

ضمناً همین جا یادآور می‌شوم، یکی دیگر از نکاتی که در آن کتاب‌های پیش گفته، به ویژه کتاب‌های تألیف شده توسط استادان دانشگاه، از قلم افتاده بود این بود که آن‌ها نمی‌خواستند درباره مسائل عاطفی‌ای که این فرایند در پی دارد بحث کنند. آن‌ها بررسی نمی‌کردند که از نظر احساسی چه بر سر کارفرما می‌آید وقتی که: کسب و کارش شکست می‌خورد یا پولش تمام می‌شود،

هنگامی که مجبور می‌شود کارمندی را اخراج کند، و یا هنگامی که سرمایه‌گذاران و طلبکارانش در تعقیب او هستند. استادان دانشگاه چه‌طور می‌توانند درکی از احساس یک کارفرمای شکست خورده داشته باشند؟ در حالی که فیش حقوقی ثابت، حق جذب، داشتن جواب درست و ثابتی در آستین برای هر سؤالی، و عدم ارتکاب اشتباه از ویژگی‌های شغل دانشگاهی آن‌ها به شمار می‌رود. باز هم باید گفت که همه این‌ها به معضل آموزش و نحوه آن باز می‌گردد.

در اواخر دهه هشتاد، از من دعوت شد که در مورد موضوع کارفرما بودن در دانشگاه کلمبیا سخنرانی کنم. من در این سخنرانی تصمیم گرفتم به جای صحبت در مورد موفقیت‌هایم، درباره شکست‌هایم حرف بزنم و توضیح بدهم که چقدر از اشتباهاتم درس گرفتم. شنوندگان جوان سؤالات بسیاری می‌پرسیدند و به نظر می‌رسید که به فراز و نشیب‌هایی که در خلال کارفرما بودن رخ می‌دهد علاقه دارند. من در مورد ترس‌هایی که همگی ما در روند یک کسب و کار با آن‌ها رو به رو شدیم و این که چگونه با این ترس‌ها برخورد کردیم، صحبت کردم. بعضی از اشتباهات احمقانه‌ای را که مرتکب شده بودیم، به آن‌ها توضیح دادم و اشاره کردم که چگونه آن اشتباهات بعداً به درس‌های ارزشمندی برای ما تبدیل شدند.

اگر من اشتباه نکرده بودم، هرگز نمی‌آموختم در مورد مسائلی صحبت کنم که به دلیل تعطیل شدن یک کسب و کار و اخراج افراد پیش می‌آید. وضعیتی که به خاطر بی‌کفایتی پیش مدیران پیش می‌آید. من همچنین به آن‌ها گفتم که چگونه تمامی اشتباهاتم نهایتاً باعث شد که کارفرمایی بهتر، دارا تر و از همه مهم‌تر از نظر مالی آزادتر بشوم، طوری که هرگز نیازی به شغل دیگری نداشته باشم. به طور کلی، فکر می‌کنم سخنرانی من درباره فرایند کارفرما شدن بحث واقعی و هدفمندی، بود.

اما چند هفته بعد، متوجه شدم استادی که مرا برای سخنرانی در دانشگاه دعوت کرده بود به دفتر مدیر گروه احضار شده و توبیخ شده است. ماحصل

۱۶ نصایح بابای دارا قبل از این که کارمندی را رها کنید

گفته‌های مدیر گروه به او این بوده است که «ما اجازه نمی‌دهیم که در دانشگاه کلمبیا در مورد شکست‌ها صحبت شود!»

کارفرما بودن یعنی چه؟

بعد از این که نقدها و ملاحظات دربارہ استادان دانشگاه داشتیم، حالا وقت آن است که اعتباری به آن‌ها بدهیم. یکی از تعریف‌های خوب دربارہ این که «یک کارفرما چیست و کیست» به وسیلہ هوارد اچ. استیونسون^۱ یکی از استادان دانشگاه هاروارد ارائه شده است. او می‌گوید: «کارفرما بودن راهکاری است که ما را به سوی مدیریت رهنمون می‌کند، راهکاری که چنین تعریف می‌شود: تعقیب فرصت‌ها بدون در نظر گرفتن منابع تحت کنترل.»

به عقیده من، این یکی از هوشمندانه‌ترین تعاریف در مورد مسأله کارفرمایی است. کاملاً واضح و هوشمندانه.

قدرت بهانه‌جویی

بسیاری از افراد می‌خواهند کارفرما شوند، اما همیشه بهانه‌هایی برای عدم ترک کار خود دارند، بهانه‌هایی مانند این‌ها:

۱. پول مورد نیاز را ندارم.
۲. نمی‌توانم شغلم را رها کنم چون باید از فرزندانم حمایت کنم.
۳. روابط لازم را ندارم.
۴. به اندازه کافی زرنگ نیستم.
۵. به اندازه کافی وقت ندارم. بیش از حد سرم شلوغ است.
۶. کسی نیست که بخواهد کمکم کند.
۷. مدت زیادی طول می‌کشد تا یک کسب و کار را راه بیندازم.

۸. از این کار می‌ترسم. راه انداختن کسب و کار ریسک زیادی دارد.
۹. سر و کله زدن با کارمندان را دوست ندارم.
۱۰. برای این کار پیر شده‌ام.

دوستی که به من این مقاله پروفیسور استیونسون را داد می‌گفت: «هر کودک دو ساله‌ای در بهانه گرفتن مهارت دارد». او همچنین گفت: «دلیل آن که بسیاری از افراد، علی‌رغم تمایلی که به کارفرما شدن دارند، کارمند باقی می‌مانند، آن است که این آدم‌ها بهانه‌هایی در دست دارند که آن‌ها را از رها کردن شغل فعلی و رسیدن به هدف ایده‌آل‌شان منع می‌کند. قدرت بهانه‌گیری بسیاری از آدم‌ها از نیروی تخیل‌شان قوی‌تر است»

کارفرمایان متفاوت‌اند

آقای استیونسون حقایق گرانبهای بیشتری در مقاله‌اش داشت، مخصوصاً در راستای قیاس بین کارفرمایان با کارمندان، یا آن‌طور که او مطرح می‌کند: «کسانی که به دنبال ارتقاء هستند با کسانی که عافیت طلبند» بعضی از موارد قابل ملاحظه که می‌توان این دو گروه را با یک دیگر مقایسه کرد، این‌ها هستند.

۱. در زمینه جهت‌یابی استراتژیک و هدف‌مندانه:

ارتقا طلبان: با درک و آگاهی از فرصت، حرکت را شروع می‌کنند.
عافیت طلبان: با کنترل منابع حرکت می‌کنند.

به عبارت دیگر، کارفرمایان بدون توجه به این که آیا منابع را در اختیار دارند یا نه، به دنبال فرصت‌ها می‌گردند. افراد نوع کارمند بر روی منابعی که در

اختیار دارند و آن چه در اختیار ندارند تمرکز می کنند. به همین دلیل است که بسیاری از افراد می گویند: «چه طور می توانم کسب و کار خود را آغاز کنم؟ من پول مورد نیاز را ندارم.» درحالی که یک کارفرما خواهد گفت: «قرارداد را ببند، پول آن را فراهم خواهیم کرد.» این تفاوت در فلسفه، تفاوت بسیار بزرگ کارمند و کارفرماست.

به همین دلیل است که بابای ندار من اغلب می گفت: «توانایی اش را ندارم.» او چون کارمند بود به منابع اش توجه می کرد. کسانی که کتاب دیگر مرا خوانده اند، می دانند که بابای دارا، من و پسرش را از گفتن «نمی توانم» منع کرده بود.

در عوض او به ما آموخت تا به فرصت ها بنگریم و از خود بپرسیم: «چه طور می شود، توانایی اش را پیدا کرد؟» او یک کارفرما بود.

۲. در زمینه ساختار مدیریتی

ارتقا طلبان: هم سو با شبکه های غیررسمی چند سویه.

عافیت طلبان: هم فکر با وضعیت سلسله مراتبی و هرمی.

به عبارت دیگر، یک کارفرما، سازمان را با استفاده از ایجاد روابط شراکتی با همکاران استراتژیک خود، کوچک نگه می دارد تا کسب و کار را رشد دهد. اما کارمند می خواهد تا ساختار سلسله مراتبی را، که به معنی زنجیره ای از فرامین اداری است، ایجاد کند، تا خود در رأس آن باشد. این مفهوم به معنی ایجاد هرم است. یک کارفرما سازمان را افقی رشد می دهد که به معنی فراهم نمودن منابع از خارج سیستم به جای آوردن کار به داخل سیستم است. یک کارمند تمایل دارد سازمان را عمودی رشد دهد، که به معنی استخدام کارمندان بیشتر است. چارت سازمان دهی رسمی برای کارمندانی که از نردبان شرکت بالا می روند بسیار مهم است.

در این کتاب، شما درخواهید یافت که چگونه «شرکت بابای دارا» درحالی که هنوز کوچک مانده بود، با استفاده از شرکای استراتژیک قدرتمند، با سلسله مراتب بالا، رشد کرد. شرکایی مثل تایم وارنر^۱، تایم لایف^۲، اینفینیتی برادکستینگ^۳ و دیگر ناشران بزرگ دنیا. ما سعی کردیم در این جهت رشد کنیم. زیرا وقت، هزینه و افراد کمتری می‌طلبید. ما توانستیم سریع‌تر و وسیع‌تر رشد کنیم، بسیار سودآور شویم، حضور جهانی داشته باشیم و با این حال کوچک بمانیم. ما از پول و منابع دیگران برای رشد کسب و کار استفاده کردیم. این کتاب دلیل و چگونگی استفاده از این روش را شرح می‌دهد.

۳. در زمینه فلسفه پاداش

ارتقا طلبان: کار گروهی می‌کنند. اهل اجرا و عمل هستند. معیار کارشان «ارزش» است.

عافیت طلبان: به دنبال ارتقاء شغلی هستند. متکی بر منابع هستند. معیار کارشان «امنیت» است.

به عبارت ساده‌تر، کارمندان امنیت شغلی با یک شرکت مستحکم، یک فیش حقوقی ثابت و فرصت ترفیع (فرصتی برای صعود از نردبان شرکت) را می‌خواهند. بسیاری از کارمندان ترفیع و مقام و منصب را مهم‌تر از پول می‌دانند. می‌دانم که بابای ندار من چنین بود. او با این که آن قدرها حقوق نمی‌گرفت عاشق منصب «رئیس کل آموزش و پرورش» بود.

کارفرما نمی‌خواهد از نردبان شرکت بالا رود، او می‌خواهد تمام نردبان را در اختیار داشته باشد. کارفرما با فیش حقوقی تحریک نمی‌شود. بلکه با کار

1. Times Warner

2. Time Life

3. Infinity Broadcasting

گروهی تحریک می‌شود. همچنین همان‌طور که هوارد استیونسون بیان می‌دارد، بسیاری از کارفرمایان کسب و کار را به این دلیل شروع می‌کنند که ارزش‌هایی بسیار مهم‌تر از امنیت شغلی و فیش حقوقی ثابت در خود دارد.

این کتاب ارزش‌هایی را بررسی می‌کند که بسیار مهم‌تر از پول هستند. برای خیلی از کارفرمایان ارزش‌هایشان مهم‌تر از پول است. آن‌ها نسبت به کارشان، هدف‌شان و آن چه که انجام می‌دهند عشق می‌ورزند. بسیاری از کارفرمایان حتی هنگامی که پولی وجود ندارد، کارشان را انجام می‌دهند. بابای دارا می‌گوید: «بسیاری از کارمندان فقط تا وقتی که یک فیش حقوقی وجود دارد نسبت به کارشان عشق می‌ورزند.»

در این کتاب شما با سه نوع مختلف پول: «پول رقابتی»، «پول مشارکتی» و «پول معنوی» آشنا می‌شوید. پول رقابتی نوعی از پول است که اغلب مردم برای آن کار می‌کنند. آن‌ها برای شغل‌ها، ترفیع‌ها، افزایش حقوق و علیه رقیب تجاری‌شان مبارزه می‌کنند.

پول مشارکتی به جای رقابت، از طریق ایجاد شبکه به دست می‌آید. همچنین شما در این کتاب می‌خوانید که چه‌طور «شرکت بابای دارا» با پول اندک و به‌سادگی، با کار کردن برای به دست آوردن پول مشارکتی به سرعت گسترش یافت. همچنین یک قسمت عمده از این کتاب به اهداف و ارزش‌های یک تجارت می‌پردازد. همان‌طور که همگی ما می‌دانیم، کارفرمایان بسیاری هستند که فرصت‌طلب‌اند و تنها برای پول رقابتی کار می‌کنند.

افراد دیگری هم هستند که یک کسب و کار را بر اساس هدفی مستحکم بنا می‌کنند و برای پول معنوی (بهترین پول‌ها) کار می‌کنند.

اشکال مختلف مدیریت

دو نکته تازه دیگر در آن مقاله، که توسط آن استاده دانشگاه نوشته شده است، وجود دارد. هوارد استیونسون برخلاف آن چه که بسیاری از افراد می‌گویند،

تصریح می‌کند که: «کارفرمایان مدیران خوبی نیستند». او به جای موافقت با این نظریه پذیرفته شده از طرف عموم، می‌نویسد: «کارفرما موجودی کلیشه‌ای است. یعنی خود محور و عجیب و غریب است. به این دلیل نمی‌تواند مدیریت کند. با این حال، اگر چه وظایف مدیریتی با وظایف کارفرمایی اساساً متفاوت است، اما مهارت مدیریتی یک ضرورت است.»

به عبارت دیگر، کارفرما، افراد را به گونه‌ای دیگر مدیریت می‌کند. نکته دیگری که در آن مقاله توضیح داده شده، این است که چرا نوع مدیریت کارفرمایان و کارمندان متفاوت است؟

روش استفاده از منابع دیگران را بیاموزید

نکته دیگری که از تعریف استیونسون در مورد «کارفرما بودن» حاصل می‌شود، این است: «کارفرما بودن راهکاری است به سوی مدیریت که ما آن را چنین معنی می‌کنیم: تعقیب فرصت‌ها بدون در نظر گرفتن منابع تحت کنترل.»

او بیان می‌دارد: «کارفرما به خوبی می‌آموزد که چگونه از منابع افراد دیگر بهره بجوید. همین عامل موجب تفاوت در نوع مدیریت می‌شود.

کارمندان می‌خواهند افراد را به گونه‌ای استخدام کنند که بتوانند آن‌ها را اداره کنند. این باعث اعمال کنترل مستقیم بر آن‌ها می‌شود. آن‌ها کار را با دستور گرفتن انجام می‌دهند. به همین دلیل است که کارمندان تمایل دارند که سلسله مراتب عمودی ایجاد کنند. آن‌ها طالب مدیریت به سبک پروسه‌ای هستند. آن‌ها دوست دارند وقتی که به افراد دستور می‌دهند که «بپر» بلافاصله اطاعت شود.»

اما از آن جا که کارفرمایان لزوماً کارمندان را اداره نمی‌کنند، نیاز دارند بر افراد گونه‌ای متفاوت مدیریت کنند. به شکل ساده، کارفرمایان باید بیاموزند که چه طور بر کارفرمایان دیگر مدیریت کنند. اگر شما به یک کارفرما بگویید «بپر» او معمولاً عکس‌العملی تند و گستاخانه نشان می‌دهد. بنابراین کارفرمایان

۲۲ نصایح بابای دارا قبل از این که کارمندی را رها کنید

آن طور که بسیاری از مردم می‌پندارند، مدیران ضعیفی نیستند. آن‌ها تنها به دلیل سروکار داشتن با افرادی که نمی‌توان به آن‌ها گفت که چه کنند، یا نمی‌شود به آن‌ها دستور داد، دارای روش مدیریتی بسیار متفاوتی هستند. او همچنین در خصوص این تفاوت، در نوع مدیریت، توضیح می‌دهد که چرا کارمندان برای «پول رقابتی» و کارفرمایان برای «پول مشارکتی» کار می‌کنند.

کارمند به دنبال کارمندان است

بعضی از شکایات مرسوم کارفرمایان جدید، این است که: «من نمی‌توانم کارمندان خوبی پیدا کنم.» یا: «کارمندان نمی‌خواهند کار انجام دهند» یا: «تمامی آن چه که کارمندان می‌خواهند، پول بیشتر است».

این مشکل کارفرمایان جدیدی است که از روش مدیریت گیج کننده‌ای استفاده می‌کنند. روش مدیریت به مسأله آموزش بر می‌گردد. دوباره جا دارد از هاروارد استیونسون به عنوان یک استاد دانشگاه برای بیان آشکار تفاوت‌های بین کارفرما و کارمند تشکر کنیم.^۱

لازم نیست، تا سبز شدن همه چراغ‌ها صبر کنید

دلیل دیگری که بسیاری از افراد، علی‌رغم اشتیاقی که برای موفقیت دارند، توفیقی به دست نمی‌آورند، ترس است (اغلب ترس از اشتباه کردن یا ترس از

1. اطلاعات بسیار بیشتری در مقاله هوراد، اچ. استیونسون وجود دارد. این مقاله با نام «چشم‌اندازی بر کارفرمایی» در سال ۱۹۸۳ انتشار یافته است. کپی مقاله با قیمتی کمتر از ۱۰ دلار در مدرسه عالی تجارت هاروارد موجود است. برای سفارش می‌توانید به سایت <http://harvardbusinessonline.org> مراجعه نمایید. این مقاله، مقاله‌ای هوشمندانه و مناسب برای کسی می‌باشد که به موضوع کارفرمایی علاقه‌مند است

شکست). علاوه بر ترس، دلیل دیگری هم وجود دارد که کمی متفاوت است. این افراد ترس خود را با ایده‌آل‌گرایی پنهان می‌کنند. آن‌ها برای شروع کسب و کار، صبر می‌کنند تا نخست تمامی ملزومات فراهم شود. آن‌ها برای بیرون آمدن از پارکینگ منتظر سبز شدن تمامی چراغ‌ها می‌مانند. به این خاطر، بسیاری از این آدم‌ها، با موتور روشن در پارکینگ باقی می‌مانند.

بخش‌های سه گانه تجارت

یکی از بهترین کارفرمایانی که تاکنون می‌شناسم، یکی از دوستان و همکاران تجاری من است. من شرکت‌های بسیاری با او بنا نهاده‌ام که سه تا از این شرکت‌ها مشهور شد و ما را میلیونر کرد.

او در توضیح این که یک کارفرما عملاً چه باید بکند می‌گوید: «برای راه انداختن یک کسب و کار سه مرحله وجود دارد. مرحله اول، پیدا کردن افراد مناسب است. مرحله دوم، پیدا کردن فرصت مناسب و سومین مرحله، فراهم کردن سرمایه است».

او در ادامه می‌گوید: «به‌ندرت هر سه قسمت با هم به دست می‌آید. بعضی اوقات شما افراد را دارید ولی فرصت تجاری یا سرمایه مهیا نیست. بعضی اوقات شما سرمایه را دارید اما فرد مناسب یا فرصت تجاری در اختیار ندارید».

او همچنین می‌گوید: «مهم‌ترین وظیفه یک کارفرما اغتنام یک مرحله و سپس سعی در فراهم کردن دو مرحله دیگر است. این کار ممکن است از یک هفته تا چند سال به طول بیانجامد. اما اگر شما یک قسمت را در اختیار داشته باشید، حداقل کار را آغاز کرده‌اید «به عبارت دیگر، یک کارفرما اهمیت نمی‌دهد اگر دو تا از سه چراغ قرمز باشد. در واقع یک کارفرما اهمیتی نمی‌دهد حتی اگر هر سه چراغ قرمز باشد. چراغ‌های قرمز کارفرما را از کارفرما بودن باز نمی‌دارد.»

۲۴ نصایح بابای دارا قبل از این که کارمندی را رها کنید

کار ارزشمند حتی با حداقل امکانات باید انجام شود

آیا تا به حال به این نکته توجه کرده‌اید که چرا نرم‌افزاری مانند ویندوز شرکت مایکروسافت به شکل «نسخه دو» و بعد «نسخه سه» و... به بازار می‌آید؟ این بدان معنی است که آن‌ها محصولاتشان را بهبود می‌بخشند و حال از شما می‌خواهند که نسخه بهتر را خریداری نمایید. به عبارت دیگر، اولین محصولی که به شما فروخته شد، کامل نبوده است. آن‌ها احتمالاً علی‌رغم این آگاهی آن را به شما فروشنده که نرم‌افزارشان دارای اشکال نارسایی امنیتی و نظایر آن است و نیاز به بهبود و توسعه دارد.

بسیاری از افراد در ارائه محصولات به بازار شکست می‌خورند، زیرا دائماً در حال بهتر کردن کیفیت محصولاتشان هستند. مانند فردی که برای سبز شدن تمامی چراغ‌ها منتظر می‌ماند، بعضی از کارفرمایان هرگز به بازار نمی‌رسند زیرا در انتظار بهبود محصولشان می‌مانند و یا در حال ایجاد نقشه‌های تجاری ایده‌آل درجا می‌زنند.

بابای دارای من اغلب می‌گفت: «هر کاری که ارزش انجام دادن داشته باشد، ارزش این را دارد که با حداقل امکانات انجام شود.»

هنری فورد می‌گوید: «به خاطر مشتریانم از خدا تشکر می‌کنم. آن‌ها محصولات مرا قبل از آن که کامل شده باشند خریداری می‌کنند.»

به عبارت دیگر، کارفرمایان بهبود و توسعه خود، کسب و کار و محصولاتشان را آغاز کرده و آن را ادامه می‌دهند. بسیاری از افراد تا میسر شدن همه شرایط، کار را شروع نمی‌کنند. به همین دلیل است که اغلب آن‌ها هرگز شروع نمی‌کنند.

باید درک کرد که معرفی یک محصول به بازار فروش به همان اندازه که یک کار تخصصی است، یک هنر محسوب می‌شود. بهتر است برای کامل شدن یک محصول صبر نکنید، چون ممکن است آن محصول هرگز کامل نشود. فقط

کافی است که تا حد لازم خوب باشد. به ندرت نیاز است یک محصول بدون عیب و عالی کار کند تا در بازار پذیرفته شود. با این حال، اگر محصول به حدی ایراد داشته باشد که برای هدف مورد نظر ناکارآمد باشد و یا این که انتظارات بازار را برآورده نکند، یا مشکل ایجاد کند، به دست آوردن اعتبار از دست رفته، بسیار دشوار خواهد بود.

یکی از نشانه‌های یک کارفرمای موفق، توانایی او در تشخیص انتظارات بازار و درک این نکته است که چه موقع از بهبود کیفیت کالا دست برداشته و بازاریابی را آغاز کند. اگر هم کمی نا به هنگام محصول را روانه بازار کنیم، آنگاه کارفرما می‌تواند به راحتی آن را بهبود بخشیده و حسن شهرت‌اش را در بازار فروش حفظ کند. از طرف دیگر، تأخیر در ارائه محصول به بازار، به معنی از دست دادن غیر قابل جبران فرصت‌ها و بسته شدن یکی از پنجره‌های گشوده شده به روی ماست.

آن‌هایی که نسخه‌های اولیه ویندوز را به یاد دارند، می‌دانند که چقدر رایانه‌شان از کار می‌افتاد (بعضی از افراد می‌گفتند ویندوز، آن قدر اشکال^۱ دارد که باید همراه با یک برنامه ضمیمه کامل کننده عرضه شود).

اگر یک اتومبیل به اندازه‌ای که ویندوز از کار می‌افتد، خراب شود، هرگز نمی‌تواند در بازار موفق شود. در واقع، چنین اتومبیلی آهن قراضه‌ای بیش نبوده و سازنده آن مجبور خواهد بود تعویض‌اش کند. با این حال ویندوز با وجود تمام این اشکال‌ها به طور شگفت‌انگیزی موفق شد. چرا این طور شد؟ برای این که این محصول یک نیاز بازار را برآورده کرد و خارج از انتظارات بازار تقاضا نبود. شرکت مایکروسافت پنجره‌ای از فرصت را یافت و بازاریابی را آغاز کرد. اکنون شما به عنوان کاربران نسخه فعلی ویندوز می‌دانید که اگر مایکروسافت تا کامل شدن ویندوز تأمل می‌کرد، این محصول هنوز در بازار وجود نداشت.

۱. bug یا حشره در اصطلاح به ایراد فنی در برنامه رایانه می‌گویند که برنامه نویس انتظار آن را از قبل نداشته باشد. (م)

خبره‌های گمنام بازاری و خبره‌های تحصیل کرده

در عرصه هنرهای نظامی ضرب‌المثلی هست که می‌گوید: «یک فنجان پُر بلااستفاده است، یک فنجان فقط زمانی کاربرد دارد که خالی باشد» این گفته در خصوص کارفرما هم صادق است.

ما همگی شنیده‌ایم که مردم می‌گویند: «اوه، من همه چیز را در مورد آن می‌دانم.» این گفته کسی است که ظرفش کاملاً پر است و معتقد است تمامی جواب‌ها را می‌داند. یک کارفرما نمی‌تواند تمامی جواب‌ها را داشته باشد. کارفرماها می‌دانند که هرگز نمی‌توانند تمامی جواب‌ها را داشته باشند. آن‌ها می‌دانند موفقیت‌شان مستلزم آن است که ظرف‌شان همیشه خالی باشد.

برای موفق بودن به عنوان کارمند، افراد باید جواب‌های درست را داشته باشند. اگر جواب‌های صحیح را ندانند ممکن است سرزنش شده و یا ترفیع داده نشوند. اما کارفرمایان لازم نیست تمامی جواب‌ها را بدانند. تمامی چیزی که آن‌ها لازم دارند این است که بدانند از چه کسی باید بپرسند. به همین دلیل است که آن‌ها از مشاوران استفاده می‌کنند.

کارمندان اغلب برای حرفه‌ای شدن آموزش می‌بینند. به طور خلاصه می‌توان گفت متخصص کسی است که تمامی چیزها را در یک مورد خاص می‌داند. کسی که ظرف او باید پر باشد.

کارفرمایان باید کلی‌گرا باشند، به طور خلاصه می‌توان گفت یک کلی‌گرا کسی است که دانش اندکی در تمامی موضوعات داشته باشد. کسی که ظرف او همواره خالی است.

افراد به مدرسه می‌روند که متخصص شوند. افراد آموزش می‌بینند تا یک حسابدار، وکیل، منشی، پرستار، دکتر، مهندس یا برنامه‌نویس کامپیوتر شوند. این افراد در یک مورد خاص چیزهای زیادی می‌دانند. هر چه افراد متخصص‌تر باشند، درآمد بیشتری کسب می‌کنند (یا حداقل امید دارند که چنین باشد).

آن‌چه که یک کارفرما را از دیگران متمایز می‌سازد، این است که کارفرما

باید در هر موردی اندکی اطلاعات داشته باشد. او باید کمی در مورد حسابداری، قانون، سیستم‌های مهندسی، سیستم‌های تجاری، بیمه، طراحی صنعتی، امور مالی، امور سرمایه‌گذاری، افراد، فروش، بازار یابی، طرز صحبت با افراد، به دست آوردن سرمایه و سر و کله زدن با افراد مختلف با تخصص‌های متفاوت آگاهی داشته باشد.

کارفرمایان واقعی، می‌دانند چیزهای بسیاری برای یادگیری وجود دارد و چیزهای بسیاری وجود دارد که آن‌ها نمی‌دانند. آن‌ها می‌دانند که توانایی متخصص شدن در تمامی زمینه‌ها را ندارند. به همین دلیل است که ظرف‌شان همیشه باید خالی باشد. آن‌ها همیشه باید در حال یادگیری باشند.

روز فارغ‌التحصیلی وجود ندارد

این بدان معنی است که کارفرما باید یک محصل خیلی فعال باشد. هنگامی که من از مرز کارمندی وارد قلمرو کارفرمایی شدم، آموزش واقعی‌ام آغاز شد. در همان ابتدا تمامی کتاب‌های تجارت را مطالعه کردم و توانستم با خواندن مجلات مالی و حضور در سمینارها دست خودم را در این زمینه باز کنم. می‌دانستم که تمامی جواب‌ها را ندارم. می‌دانستم که می‌بایست آموزش بسیاری ببینم و می‌بایست سریع یاد بگیرم.

هنوز هم چیزی عوض نشده است. می‌دانم برای من به عنوان یک کارفرما، روز فارغ‌التحصیلی وجود ندارد. من همیشه در مدرسه باقی خواهم ماند. به عبارت دیگر، وقتی که سر کار نبودم، در حال مطالعه و یادگیری بودم و سپس آن چه را که آموخته بودم در کسب و کارم اعمال می‌کردم.

در طی سالیان متمادی، این مطالعه ممتد و نیز به کار بستن آن در کسب و کار، یکی از مهم‌ترین عادت‌ها برای کسب موفقیت من بود. همان‌طور که گفتم، من آن‌طور که بعضی از دوستانم بودند، به طور فطری یک کارفرما نبودم اما مانند رقابت خرگوش و لاک‌پشت من مانند لاک‌پشت به آرامی حرکت

۲۸ نصایح بابای دارا قبل از این که کارمندی را رها کنید

می‌کردم و به بعضی از دوستانم که ظرفشان هنگام رسیدن به موفقیت پر بود، رسیده و یا از آن‌ها سبقت گرفتم. یک کارفرمای واقعی هیچ گاه فارغ‌التحصیل نخواهد شد

تخصص بیش از حد

دیاگرام زیر از کتاب «کار راهه بابای دارا» است.^۱

«ک» نشانگر کارمند است.

«خ» نشانگر خویش‌فرما یا مالک کسب و کار کوچک است.

«م» نشانگر مالکیت کسب و کار بزرگ (با بیش از پانصد کارمند) است.

«س» نشانگر سرمایه‌گذار است.



یکی از دلایلی که بسیاری از کارفرمایان به جای قرار گرفتن در قسمت «م» در قسمت «خ» قرار می‌گیرند آن است که آن‌ها بیش از حد تخصص دارند. برای مثال، پزشکان از نظر آموزش‌های‌شان کارفرمایانی متخصص‌اند اما ممکن است انتقال از قسمت «خ» به «م» برای‌شان مشکل باشد، زیرا تعلیمات آن‌ها بیش از حد تخصصی است و به عبارت دیگر، ظرفشان پُر است. برای کسی که می‌خواهد از «خ» وارد «م» شود نیاز به تعلیمات عمومی‌تری است. او

1- کتاب‌های وارنر/ دومین کتاب از سری کتاب‌های «بابای دارا»

همچنین باید یک ظرف خالی داشته باشد.

یک نکته کوچک در مورد کارراهه بابای دارا: یکی از دلایلی که بابای دارا به من توصیه کرد که یک کارفرمای بخش‌های «س» و «م» شوم این بود که قوانین مالیاتی در این قسمت‌ها مطلوب‌تر است. قوانین مالیاتی برای گروه کارمندان یا خویش‌فرمایان بخش‌های «ک» و «خ» آن‌قدرها مطلوب نیست. قوانین مالیاتی باعث تشویش بیشتر می‌شوند، برای مثال راه‌های گریز برای کسانی که افراد زیادی را در بخش «م» استخدام می‌کنند وجود دارد و یا سرمایه‌گذاری در پروژه‌هایی که دولت نیاز به رشد در آن‌ها دارد، از این قبیل هستند. به طور خلاصه، مالیات‌ها در بخش‌های مختلف، متفاوت هستند.

این کتاب تفاوت‌های موجود در هر قسمت را بررسی کرده، بیان می‌کند که چگونه یک کارفرما می‌تواند از یک قسمت به قسمت دیگر برود. مخصوصاً از قسمت «خ» به قسمت «م».

فهرستی از تفاوت‌ها

افراد قبل از این که شغل شان را رها کنند، باید در این باره تصمیم بگیرند که آیا تمایل دارند که از «کارمندی» به «کارفرمایی» تغییر ماهیت بدهند یا خیر؟ این دگرگونی نیازمند تغییر بعضی از ویژگی‌های زیر است:

۱. توانایی تغییر اولویت دیدگاه از «امنیت» به «آزادی»
۲. توانایی سر کردن بدون پول
۳. توانایی سر کردن بدون امنیت
۴. توانایی تمرکز بر فرصت‌ها، به جای تمرکز بر منابع
۵. استفاده از روش‌های مدیریتی مختلف برای اداره افراد مختلف
۶. توانایی اداره پرسنل و اداره منابعی که آن‌ها کنترل نمی‌کنند
۷. ارجحیت گروه و «ارزش‌مداری» به جای ترجیح مزایا یا

۳۰ نصایح بابای دارا قبل از این که کارمندی را رها کنید

«ترفع مدارى»

۸. دانش آموز پویا، هیچ روز فارغ التحصیلی وجود ندارد

۹. آموزش عمومی به جای تخصصی

۱۰. شجاعت برای به عهده گرفتن کل کسب و کار

شما ممکن است متوجه شده باشید که کشاورزان، احتمالاً از اولین کارفرمایانی بوده‌اند که مجبور بودند بیشتر این ویژگی‌ها را داشته باشند تا کشاورز باقی بمانند. آن‌ها اغلب، می‌بایست در بهار بکارند تا در پاییز برداشت کنند. اغلب باید دعا می‌کردند که هوا مطلوب باشد و آفت‌ها، بیماری‌ها و حشرات، بخشی از محصول را برای زنده ماندن خانواده کشاورز در یک زمستان سخت و طولانی باقی بگذارند.

بابای دارا اغلب می‌گفت: «اگر تو طرز تفکر و سخت کوشی یک کشاورز را داشته باشی، کارفرمای برجسته‌ای خواهی شد.»

خمره طلا در انتهای رنگین کمان

از آن‌جا که این کتاب، با این توضیح شروع شد که «فرایند کارفرما شدن فرایندی وقت‌گیر و رنج‌آور است»، من می‌خواهم به شما نشان دهم که در انتهای رنگین کمان، خمره‌ای از طلا وجود دارد. در هر فرایند یادگیری، حتی یادگیری راه رفتن یا دوچرخه سواری، شروع کار، همیشه مشکل‌ترین قسمت آن است. احتمالاً به یاد می‌آورید که اولین روز رسمی کارفرما شدن من روز خوبی نبود. اگر به فرایند یادگیری توجه کنید، دنیای شما متحول خواهد شد، همان‌طور که وقتی راه رفتن یا دوچرخه سواری را یاد گرفتید، دنیای شما متحول شد. همین مطلب در مورد کارفرمایی هم صادق است.

برای من، خمره‌ای از طلا که در انتهای رنگین کمان وجود داشت، چیزی بیشتر از رؤیایی‌ترین تصور بود. فرایند کارفرما شدن، مرا بسیار بیشتر از زمان

کارمند بودن ثروتمند کرد. همچنین من تا حدی مشهور و در دنیا مطرح شدم. شک دارم که می‌توانستم با کارمند بودن مشهور شوم. از همه مهم‌تر، محصولات ما به دست افراد گوناگونی در نقاط مختلف جهان می‌رسید و در مواردی به آن‌ها کمک کرد تا زندگی‌شان بهتر شود. بهترین قسمت آموزش برای کارفرمایی آن است که قادر باشی به افراد بیشتری خدمت کنی. خدمت به افراد بیشتر از دلایل اولیه من در کارفرما شدن بود.

فلسفه یک کارفرما

کارفرما شدن با تغییر فلسفه و دیدگاه آغاز می‌شود. روزی که من شرکت زیراکس در پورتوریکو را ترک کردم، دیدگاهم را از فلسفه بابای ندار به فلسفه بابای دارا تغییر دادم. این تغییر چنین به نظر می‌رسید:

۱. از میل به «امنیت» به سوی گرایش به «آزادی».
۲. از میل به داشتن فیش حقوقی ثابت، به تمایل به داشتن ثروت کلان.
۳. از جست و جوی ارزش در «وابستگی» به دنبال کردن ارزش در «استقلال».
۴. از ایجاد قوانین خود به جای اطاعت از قوانین دیگران.
۵. میل به دستور دادن به جای دستور گرفتن.
۶. پذیرفتن مسئولیت کامل به جای گفتن جمله: «از عهده‌اش بر نمی‌آیم».
۷. ایجاد فرهنگ خاص یک شرکت، به جای تطابق با فرهنگ شرکت شخصی دیگر.
۸. ایجاد تغییری در این دنیا به جای شکایت از مشکلات آن.
۹. کسب قابلیت لازم برای یافتن مشکلات و تبدیل آن‌ها به یک فرصت تجاری.

۳۲ نصایح بابای دارا قبل از این که کارمندی را رها کنید

۱۰. انتخاب «کارفرما بودن» به جای «کارمند بودن».

آبر کارفرمایان جدید

شاید جهان در سال ۱۹۸۹ دچار بیشترین تغییر در طول تاریخ شده باشد. در این سال، دیوار برلین فرو پاشید و شبکه اینترنت ایجاد شد. جنگ سرد پایان یافت و جهانی شدن شتاب بیشتری گرفت. جهان از دیوارها به شبکه‌ها تغییر یافت و از گسستگی به پیوستگی متحول شد.

توماس فریدمن در پرفروش‌ترین کتابش، «جهان هموار است»^۱ اظهار می‌دارد که هنگامی که دیوار فرو بریزد و شبکه ایجاد شود، جهان یک ابرقدرت خواهد داشت (آمریکا)، یک ابربازار جهانی وجود خواهد داشت و ابرمردان و ابرزنان خاصی به وجود می‌آیند. متأسفانه، یکی از این افراد منحصر به فرد اسامه بن لادن است.

توماس فریدمن می‌گوید: «اسامه بن لادن در اواخر دهه نود به آمریکا اعلان جنگ داد. بعد از آن که او بمب‌گذاری سفارت‌های آمریکا در آفریقا را سازمان‌دهی نمود، نیروی هوایی آمریکا با شلیک موشک کروز به پایگاه او در افغانستان، این حمله را تلافی کرد. در حالی که او تبعه کشور دیگری بود. به این فکر کنید که: در یک روز در سال ۱۹۹۸، ایالات متحده ۷۵ موشک کروز شلیک کرد، که هر کدام یک میلیون دلار هزینه داشت و این فقط به خاطر یک نفر بود. این اولین جنگ، بین یک ابرقدرت و یک انسان خشمگین فوق قدرتمند، در تمام طول تاریخ، بود. یازده سپتامبر دومین جنگ از این نوع بود.»

از سوی دیگر، حدس من آن است که به زودی فوق کارفرمایانی جدید به وجود خواهند آمد که ثروتشان موجب اندک جلوه کردن ثروت کارفرمایان میلیونر خواهد بود.

در دهه هشتاد، بیل گیتس و مایکل دل، کارفرمایان جوان میلیونر مشهور

بودند. اکنون، کارفرمایان میلیونر مشهور جدید سرگی برین^۱ و لاری پیج^۲ بنیان‌گذاران google هستند. من پیش‌بینی می‌کنم که فوق کارفرمایان بعدی از ایالات متحده نخواهند بود. چرا؟ دوباره جواب آن است که دیوارها تبدیل به شبکه‌ها گشته‌اند.

در سال ۱۹۶۹، بازسازی Telecom با سرمایه wall street موجب به‌وجود آمدن شرکت‌هایی مانند Global Crossing شد. یک شرکت ورشکسته که کار مهمی انجام داد: جهان را با فیبرهای نوری به هم متصل کرد. با وجود شبکه‌های فیبر نوری، نیازی نیست که یک نخبه از کشورهای مانند هندوستان برای پیدا کردن کار به دره سیلیکون^۳ مهاجرت کند. مغز متفکر هندی اکنون می‌تواند در خانه‌اش بماند و برای دستمزد بسیار کم‌تری کار کند.

با وجود قدرت کابل‌های فیبر نوری و شبکه جهانی، من پیش‌بینی می‌کنم که بیل گیتس و سرگی برین بعدی، خارج از ایالات متحده و شاید از هند، چین، سنگاپور، ایرلند، زلاندنو یا اروپای شرقی ظهور کنند. نخبگی، ابداع، تکنولوژی و دسترسی به بازارهای جهانی موجب خواهد شد که ابرکارفرمای بعدی یک نوجوان چند بلیون یا تریلیون دلاری باشد.

امروزه، بسیاری از آمریکایی‌ها از این وحشت دارند که مشاغل پردرآمد آن‌ها از آمریکا خارج شده و نه تنها به هندوستان بلکه در سرتاسر جهان تقسیم شود. امروزه، حتی امور محوله به حسابداران، وکلا، دلالان سهام و ژانسن‌های مسافرتی می‌تواند جایی دیگر در جهان و با قیمتی کم‌تر به منصفه ظهور برسد.

نبود شغل‌های پر درآمد

حالا چه بر سر این اندرز عصر صنعتی خواهد آمد که می‌گوید: «به مدرسه برو

1. Sergey Brin
2. Lorry Page
3. silicon valley

تا بتوانی یک شغل مطمئن با درآمد بالا پیدا کنی» یا: «سخت کار کن و از نردبان شرکت بالا برو»؟

به عقیده من، این نصیحت عصر صنعتی مناسب آن زمان است. بسیاری از کارمندان، شغل‌های کم‌تری پیدا خواهند کرد، بسیار کم‌تر، زیرا رقیبان آن‌ها هزاران مایل دورتر، زندگی می‌کنند. اغلب ما می‌دانیم که دستمزدها برای بسیاری از کارگران افزایش نیافته است. چه‌طور می‌تواند دستمزد آن‌ها افزایش یابد در حالی که کسان دیگری وجود دارند که خواستار همان شغل با حقوقی کم‌تراند؟

یکی از تفاوت‌های بزرگ بین کارفرما و کارمند، این است که کارفرما در رابطه با دگرگونی‌ها و تغییرات عمده، هیجان‌زده می‌شود. مانند تحول از دیوار به شبکه. درحالی که بسیاری از کارمندان از تغییرات و تحولات وحشت دارند. آخرین تفاوتی که بیان خواهم کرد، اختلاف بین درآمد کارفرمایان و کارمندان است. با نگاه به جدول زیر که در مورد بیشترین و کم‌ترین درآمد مدیران اجرایی است، مشاهده خواهید کرد که بعضی از مشهورترین مدیران اجرایی، کم‌ترین درآمد را دارند. چنین چیزی آیا نمی‌تواند به این دلیل باشد که مدیران اجرایی کارمند، برای فیش حقوقی کار می‌کنند و مدیران اجرایی کارفرما، برای نوعی دیگر از درآمد کار می‌کنند؟^۱

بیشترین درآمد

جان ویلدر	TXu	۵۵/۲ میلیون دلار
رابرت تل	برادران تل	۴۴/۳ میلیون دلار
ری ایرانی	شرکت نفتی غرب	۴۱/۷ میلیون دلار

۱. منبع: مجله Fortune، دوم ماه می ۲۰۰۵، اعداد این مقاله شامل حقوق، پاداش‌ها، تمامی سهام‌ها و دیگر مزایا است. به نظر می‌رسد گروه اول که به عنوان کارمند برای حقوق کار می‌کنند و گروه دوم، به عنوان مالکان کسب و کار، به اشکال دیگری مانند سهام و دیگر مزایا آن را جبران می‌کنند.

باب ناردلی	Home Deport	۳۹/۵ میلیون دلار
ادوارد زندر	موتورولا	۳۸/۹ میلیون دلار
کمترین در آمد		
ریچارد کیندر	شرکت انرژی کیندر مورگان	یک دلار
استیو جابز	شرکت کامپیوتری Apple	یک دلار
جف بزوس	آمازون	۸۱,۸۴۰ دلار
وارن بافت	Berkshire Hathaway	۳۱۱,۰۰۰ دلار
پاول اندرسون	شرکت انرژی داک	۳۶۵,۲۹۶ دلار

آیا شما یک کارفرما هستید؟

همان طور که خودتان می‌توانید بگویید، تفاوت‌هایی بین کارمندان و کارفرمایان وجود دارد. هدف این کتاب آن است که به طور جدی وارد بحث در این اختلافات شود، تا شما قبل از رها کردن شغل‌تان بتوانید تصمیم بگیرید که آیا کارفرما بودن مسیر صحیحی در زندگی شماست یا نه.

نتیجه

به عقیده من بزرگ‌ترین تفاوت بین یک کارفرما و یک کارمند را می‌توان در تفاوت گرایش‌های آن‌ها در زمینه «امنیت» و «آزادی» دید. بابای دارای من می‌گفت: اگر شما یک کارفرمای موفق شوید آزادی را درک خواهید کرد. چیزی که افراد کمی آن را تاکنون شناخته‌اند. چنین چیزی تنها پول و وقت آزاد بسیار نیست. چنین چیزی رهایی از «ترس از ترس» است.

پرسیدم: رهایی از «ترس از ترس» به چه معناست؟

او با تکان دادن سر ادامه داد: اگر شما پوشش ظاهری کلمه امنیت را

بردارید، متوجه خواهید شد که ترس، در آن جا پنهان شده است. به همین دلیل است که اغلب افراد می‌گویند، «تحصیلات خوبی داشته باشید». چنین چیزی به دلیل عشق به آموختن یا بورس تحصیلی نیست. به دلیل ترس است (ترس از نیافتن یک شغل مناسب، یا ترس از بی‌پولی)، دقت کنید که یک معلم چگونه دانش‌آموزان را به مدرسه ترغیب می‌کند (این ترغیب از موضع ترس انجام می‌گیرد). او می‌گوید: «اگر مطالعه نکنید، رد خواهید شد»، بنابراین آن‌ها دانش‌آموزان را توسط ترس از رفوزه شدن ترغیب می‌نمایند. هنگامی که دانش‌آموزان فارغ‌التحصیل می‌شوند و شغلی پیدا می‌کنند، دوباره وسیله ترغیب آن‌ها ترس است. کارفرمایان، به صورت شفاهی یا غیر شفاهی بیان می‌کنند که اگر کارِت را انجام ندهی مواخذه خواهی شد. کارمند به خاطر ترس، سخت‌تر کار می‌کند. ترس از دست دادن غذا، ترس نداشتن پول کافی برای پرداخت رهن. دلیل آن که افراد طالب امنیت هستند، ترس است. اما مشکل امنیت آن است که ترس را از بین نمی‌برد. امنیت تنها پوششی بر روی ترس می‌گذارد اما ترس همیشه وجود دارد، مانند لولویی که زیر تخت قهقهه می‌زند.

از آن جایی که من در آن هنگام، دوره دبیرستان را می‌گذراندم، واقعاً عقیده «درس خواندن به خاطر ترس» را درک می‌کردم:

در مدرسه، من تنها به این دلیل درس می‌خوانم که از رفوزه شدن می‌ترسم، برای یادگیری درس نمی‌خوانم. آن قدر از رفوزه شدن می‌ترسم که چیزهایی را می‌خوانم که می‌دانم هرگز استفاده‌ای برایم نخواهد داشت. بابای دارا سرش را تکان داد و گفت: درس خواندن برای امنیت، مانند درس خواندن برای آزادی نیست. افرادی که برای آزادی درس می‌خوانند، موضوعات متفاوت‌تری را نسبت به کسانی که برای امنیت درس می‌خوانند، مورد مطالعه قرار می‌دهند.

من پرسیدم: چرا سیستم آموزشی، راهی برای انتخاب روش درس خواندن ایجاد نمی‌کند.

بابای دارا گفت: نمی‌دانم، مشکل درس خواندن برای امنیت آن است که

ترس همیشه وجود دارد و هر گاه که ترس وجود داشته باشد، شما نمی‌توانید احساس امنیت کنید. بنابراین تضمین بیشتری طلب می‌کنید و به دنبال راهی می‌گردید که از خود محافظت کنید. شما همیشه به طور ضمنی نگران هستید، حتی هنگامی که تظاهر می‌کنید که موفق هستید و جای هیچ نگرانی نیست. بدترین چیز زندگی در خصوص امنیت آن است که شما اغلب دو نوع زندگی دارید: یکی زندگی‌ای که در آن هستید و دیگری زندگی‌ای که تصورش را در ذهن می‌پرورانید و می‌توانستید داشته باشید. این‌ها بعضی از مشکلات درس خواندن برای امنیت است. از همه مهم‌تر این با همه این‌ها، ترس هنوز هم به قوت خود باقی است.

من پرسیدم: پس کارفرما شدن به معنی آن است که هیچ ترسی نخواهی داشت؟

بابای دارا با لبخند پاسخ داد: البته که نه، تنها احمق‌ها باور می‌کنند که هیچ ترسی در وجودشان نیست. ترس همیشه وجود دارد هر کسی که بگوید ترس در وجودش نیست فاصله زیادی با واقعیت دارد. آن چه که من گفتم این بود: رهایی از «ترس از ترس» به عبارت دیگر، شما نباید نگران ترس باشید، مجبور نیستید زندانی ترس باشید، ترس آن طور که در دنیای اغلب افراد تعیین کننده است، دنیای شما را تعیین نمی‌کند. به جای نگرانی از ترس، یاد خواهید گرفت که ترس را کنترل کرده و در جهت منافع خود از آن استفاده کنید. به جای آن که کسب و کار را رها کنید، به این دلیل که سودی ندارد و به جای این که نسبت به پرداخت صورت حساب‌های تان نگران باشید، به عنوان یک کارفرمای واقعی این شجاعت را خواهید داشت که ادامه دهید، روشن فکر کنید، مطالعه کنید، تحقیق کنید و با افراد جدید صحبت کنید تا ایده‌ها و عملکردهای جدیدی به دست آورید. میل به آزادی می‌تواند به شما این شجاعت را بدهد که بدون نیاز به شغل مطمئن یا فیش حقوقی ثابت سالیان بسیاری را سپری کنید. این همان آزادی است که در مورد آن صحبت می‌کنم. یعنی رهایی از: «ترس از ترس». ترس در وجود همه ما هست. اختلاف در این جاست که آیا ترس باعث

می‌شود که به دنبال امنیت برویم یا به دنبال آزادی. کارمند به دنبال امنیت و کارفرما به دنبال آزادی خواهد بود.

من پرسیدم: بنابراین اگر امنیت منتج از ترس است. چه نیروی محرکی در پشت آزادی پنهان است؟

بابای دارا با لبخند گفت: شجاعت^۱. کلمه شجاعت از لغت فرانسوی Le Coeur به معنی قلب برگرفته شده است.

او لحظه‌ای مکث کرد و با این جمله گفت‌وگو را خاتمه داد: جواب این سؤال را که شما کارفرمایی یا کارمندی را انتخاب می‌کنید، را در قلب‌تان می‌توان یافت.

آزادی مهم‌تر از زندگی است

یکی از بهترین فیلم‌هایی که تاکنون دیده‌ام فیلم کلاسیک Easy Rider با شرکت پیتر فوندا، دنیس هپر و جک نیکلسون است. در یکی از صحنه‌ها درست قبل از آن که جک نیکلسون کشته شود، او با دنیس هپر در مورد آزادی صحبت می‌کند. به عقیده من، به پایان بردن این قسمت، با چنین صحبت‌هایی کاملاً به جا بوده، زیرا درباره چیزی صحبت می‌شود که من به خاطر آن کارفرما بودن را انتخاب کردم. من کارفرما بودن را برای «آزادی» انتخاب کردم. برای من آزادی مهم‌تر از خود زندگی بود.

در این صحنه، هر سه تای آن‌ها بعد از اذیت و آزار شدن توسط یک دسته از جوانان آمریکایی به خارج از شهر فرار کردند و در یک مرداب اردو زدند.

دنیس هپر: «هی مرد، اونا ترسیدن».

جک نیکلسون: «هه، اونا از تو نترسیدن، اونا از اونچه که برایشون آوردی ترسیدن».

دنیس: «تمام چیزی که ما براشون آوردیم اینه که نیاز به اصلاح دارن.»

جک: «هه، نه. اونچه که براشون آوردی آزادیه.»

دنیس: «هی مرد... آزادی چه مشکلی داره؟ همش به خاطر همینه؟»

جک: «هه بله، درسته. همش به خاطر همینه. اما در موردش صحبت کردن با عمل کردن بهش، دو تا چیز متفاوته. منظورم اینه که واقعاً نمی‌شه آزاد بود در حالی که توی بازار خرید و فروش می‌شی. البته هیچ وقت به کسی نگو که اونا آزاد نیستند چون اونا کشت و کشتار راه می‌اندازن تا بهت ثابت کنن که این طور نیست. اوه بله، اونا در مورد آزادی‌های فردی می‌گن و می‌گن و می‌گن. اما وقتی که با یک فرد آزاد رو به رو می‌شن ترس ورشون میداره.»

دنیس: «خوب این که باعث نمی‌شه بترسن و فرار کنن.»

جک: «نه..... باعث می‌شه که خطرناک بشن.»

درست بعد از این صحنه، هر سه تای آن‌ها کمین می‌کنند و با همان جوانان آمریکایی می‌جنگند. شخصیتی که نیکلسون آن را بازی می‌کند می‌میرد. فوندا و هپر به راه خود ادامه می‌دهند تا سرانجام کشته می‌شوند نه توسط همان گروه از جوانان بلکه توسط گروهی دیگر که از همان فلسفه پیروی می‌کنند.

از آن جایی که این فیلم برای افراد مختلف پیام‌های مختلفی را دارد، برای من در مورد شجاعت برای رسیدن به آزادی بود. این که خودت باشی، صرف نظر از این این که کارمندی یا کارفرما.

ادامه این کتاب، تلاشی است برای این که شما آزادی‌تان را به دست آورید.